

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- 1) Secara parsial ada pengaruh positif, tetapi tidak signifikan oleh variabel rekrutmen terhadap produktivitas. Dengan demikian hipotesis pertama ditolak. Pada dasarnya rekrutmen karyawan di PT. PAL Indonesia sudah baik dan benar dan mengikuti SOP yang berlaku , tetapi variabel rekrutmen ini tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga.
- 2) Secara parsial terdapat pengaruh negatif, dan tidak signifikan oleh variabel seleksi terhadap produktivitas. Dengan demikian hipotesis kedua juga ditolak. Pada dasarnya seleksi karyawan di PT. PAL Indonesia sudah baik dan benar dan mengikuti SOP yang berlaku, tetapi variabel seleksi ini tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga.
- 3) Secara parsial terdapat pengaruh negatif, dan tidak signifikan oleh variabel penempatan kerja terhadap produktivitas. Dengan demikian hipotesis ketiga juga ditolak. Pada dasarnya penempatan kerja karyawan di PT. PAL Indonesia sudah baik dan benar dan mengikuti SOP yang berlaku, tetapi variabel penempatan kerja ini tidak mempunyai pengaruh terhadap

produktivitas kerja di PT. PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga.

- 4) Secara simultan ada pengaruh positif, dan tidak signifikan oleh variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap produktivitas. Dengan demikian hipotesis keempat juga ditolak. Pada dasarnya rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan di PT. PAL

Indonesia sudah baik dan benar dan mengikuti SOP yang berlaku, tetapi ketiga variabel ini tidak mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga.

B. Saran

Dari kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat di ajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Sebaiknya rekrutmen juga harus di pertimbangkan, karna dari proses rekrutmen perusahaan tau bahwa calon pegawai yang akan menjadi karyawan akan membantu lebih meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Sebaiknya proses seleksi karyawan juga di pertimbangkan karna dapat membantu meningkatkan produktivitas setelah proses rekrutmen terjadi karna dari seleksi kita menjadi tau tau bahwa calon pegawai sudah cocok dengan latar belakang pekerjaan dan akan membantu produktivitas meningkat.
- 3) Penempatan kerja juga sebaiknya di pertimbangkan karna dengan penempatan kerja yang tepat dan juga sesuai juga bisa meningkatkan produktivitas karna dengan penempatan posisi yang tepat dengan bidang yang di minati akan membantu meningkatkan produktivitas kerja.
- 4) Disarankan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti pengaruh

rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja adap produktivitas agar menambahkan variabel bebas seperti pelatihan atau lingkungan kerja. Pelatihan merupakan serangkaian langkah spesifik yang di gunakan untuk menambah pengalaman karyawan dan lingkungan merupakan salah satu penunjang produktivitas terutama target penelitian di lapangan.

Jadi jika setiap karyawan dibekali dengan pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian nya maka karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan mempunyai kualitas yang baik dan juga jika keadaan lingkungan mendukung maka produktivitas pun akan tercapai dengan sesuai. dan juga memfilter usia yang di bawah 35 tahun.